

# Quelles obligations de confidentialité s'imposent à l'employeur face à un salarié ayant des problèmes de dépendance ?

## Réponse courte

L'employeur est soumis à des obligations strictes de confidentialité concernant la dépendance d'un salarié. Ces informations constituent des **données de santé** au sens de l'art. 9 du RGPD, dont le traitement est interdit sauf exceptions. L'art. L.261-1 encadre le traitement des données personnelles dans les relations de travail. L'employeur ne peut ni divulguer ni diffuser l'état de santé du salarié.

Seules les personnes **strictement nécessaires** peuvent être informées : le responsable RH et le médecin du travail. Les collègues et les clients ne doivent jamais connaître la nature de la pathologie. Le médecin du travail ne communique à l'employeur qu'un **avis d'aptitude**. Toute violation expose l'employeur à des sanctions de la CNPD et à des dommages-intérêts.

## Définition

Les **obligations de confidentialité** de l'employeur face à la dépendance d'un salarié englobent l'ensemble des devoirs de discrétion imposés par le RGPD, le Code du travail et les principes généraux du droit du travail concernant les données de santé. Elles visent à protéger la dignité et la vie privée du salarié tout en permettant la gestion opérationnelle nécessaire de la situation.

## Questions fréquentes

### Comment former les managers à la confidentialité ?

Former systématiquement les managers à ne jamais évoquer la nature de la pathologie d'un salarié, même de manière informelle ou bienveillante. Une charte de confidentialité dans la politique alcool et drogues précise les personnes habilitées et les sanctions applicables.

### Comment justifier une absence sans révéler la pathologie ?

L'employeur doit utiliser des codes génériques ("maladie", "raison médicale") sans mention de la pathologie. La codification des absences dans les systèmes RH ne doit jamais permettre d'identifier la nature de la dépendance traitée par un certificat médical confidentiel.

### Comment réagir en cas de fuite d'information sur la santé d'un salarié ?

Réagir immédiatement en documentant l'incident et en prenant les mesures correctives nécessaires pour protéger le salarié concerné. Une notification à la CNPD peut être obligatoire selon la gravité, dans les 72 heures suivant la découverte de la violation des données.

### Que risque l'employeur en cas de violation de la confidentialité ?

La violation peut entraîner des sanctions de la CNPD pouvant atteindre 20 millions d'euros ou 4% du chiffre d'affaires annuel mondial, ainsi que des dommages-intérêts pour atteinte à la vie privée devant les juridictions civiles luxembourgeoises.

### Quelles obligations de confidentialité face à un salarié dépendant aux drogues ?

L'employeur est soumis à des obligations strictes : ces informations constituent des données de santé au sens de l'art. 9 du RGPD, dont le traitement est interdit sauf exceptions. L'art. L. 261-1 encadre le traitement des données personnelles dans les relations de travail.

## Qui peut être informé de la dépendance d'un salarié ?

Seules les personnes strictement nécessaires : le responsable RH et le médecin du travail. Les collègues, clients et partenaires ne doivent jamais connaître la nature de la pathologie. Le médecin du travail ne communique à l'employeur qu'un avis d'aptitude global.

## Conditions d'exercice

Les obligations de confidentialité couvrent plusieurs aspects de la relation de travail.

Obligation	Détail
<b>Interdiction de divulgation</b>	Ne pas révéler la pathologie aux collègues, clients ou partenaires
<b>Restriction d'accès</b>	Limiter l'information aux personnes strictement nécessaires à la gestion de la situation
<b>Données de santé (RGPD art. 9)</b>	Traitement interdit sauf exceptions (consentement explicite, obligation légale)
<b>Secret médical</b>	Le médecin du travail ne communique qu'un avis d'aptitude à l'employeur
<b>Dossier personnel</b>	Ne pas mentionner la nature de la pathologie dans le dossier RH du salarié
<b>Communication interne</b>	Justifier une absence par des motifs génériques (raison médicale) sans préciser la nature

## Modalités pratiques

La gestion confidentielle d'une situation de dépendance exige un protocole rigoureux.

Mesure	Détail
<b>Circuit d'information restreint</b>	Définir nominativement les personnes informées (RH, médecin du travail)
<b>Codification des absences</b>	Utiliser des codes génériques (maladie) sans mention de la pathologie
<b>Entretiens en privé</b>	Mener tous les entretiens dans un cadre confidentiel, porte fermée
<b>Sécurisation des documents</b>	Stocker les documents sensibles dans un dossier à accès restreint
<b>Formation du management</b>	Instruire les managers sur l'interdiction de communiquer sur la santé des salariés
<b>Réponse aux collègues</b>	Informers que le salarié est absent pour raison médicale, sans autre détail

## Pratiques et recommandations

**Établir une charte de confidentialité** dans la politique alcool et drogues de l'entreprise, précisant les personnes habilitées à recevoir des informations et les sanctions en cas de violation.

**Former systématiquement les managers** à ne jamais évoquer la nature de la pathologie d'un salarié, même de manière informelle ou bienveillante.

**Sécuriser les échanges avec le médecin du travail** en utilisant des canaux confidentiels et en s'assurant que les avis d'aptitude ne mentionnent pas la pathologie.

**Réagir immédiatement en cas de fuite** d'information en documentant l'incident et en prenant les mesures correctives nécessaires pour protéger le salarié concerné.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.261-1</a>	Protection des données personnelles dans les relations de travail
RGPD art. 9	Interdiction de traitement des données de santé sauf exceptions
Art. <a href="#">L.312-1</a>	Obligation de sécurité incluant la protection de la santé mentale

La violation de la confidentialité sur l'état de santé d'un salarié peut entraîner des sanctions de la CNPD pouvant atteindre 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial, ainsi que des dommages-intérêts pour atteinte à la vie privée devant les juridictions civiles.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.